Drugi Promotor

Skuteczna pomoc w samodzielnym pisaniu pracy

Drugi Promotor

Skuteczna pomoc w samodzielnym pisaniu pracy

Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w XYZ jako organizacja ucząca się.
Źródło: DrugiPromotor.pl
https://drugipromotor.pl/koncepcje/agencja-rozwoju-regionalnego-s-a-w-xyz-jako-organizacja-uczaca-sie/
Publikacja: 2025-12-11 · Aktualizacja: 2025-10-24

Odwiedź pełną wersję tej koncepcji online!

Na stronie czekają narzędzia, które pomogą Ci napisać pracę szybciej i lepiej

[1]	[2]	[3]
Generator Koncepcji Rozbuduj pomysł do pełnej koncepcji akademickiej w kilka minut	Materiały do rozdziałów Wygeneruj gotowy materiał naukowy z prawdziwymi przypisami	Interaktywny spis Kliknij dowolny punkt i rozwiń szczegóły lub wygeneruj treść

+ Prawdziwe przypisy – zweryfikowane źródła, nie halucynowane
+ Zgodne ze standardami polskich uczelni
+ Gotowe do użycia jako wzór lub punkt startowy

Przejdź do strony koncepcji →

Bezpłatny dostęp do podstawowych funkcji · Płatne rozszerzenia od 29 zł

Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w XYZ jako organizacja ucząca się.

Informacje o koncepcji

Poziom trudności: trudny

Kierunki studiów: Zarządzanie, Administracja, Ekonomia, Gospodarka Przestrzenna, Rozwój Regionalny

Ostatnia aktualizacja: 24 października 2025

Uzasadnienie istotności tematu

Współczesne, dynamiczne otoczenie gospodarcze stawia przed organizacjami wyzwania wymagające ciągłego doskonalenia i adaptacji. Koncepcja organizacji uczącej się nabiera w tym kontekście kluczowego znaczenia, umożliwiając instytucjom nieustanne podnoszenie kompetencji i efektywności. Agencje Rozwoju Regionalnego, jako podmioty działające na styku sektora publicznego i prywatnego, odgrywają strategiczną rolę w kreowaniu rozwoju lokalnego i regionalnego. Ich zdolność do efektywnego uczenia się i adaptacji do zmieniających się potrzeb beneficjentów oraz trendów gospodarczych jest fundamentem sukcesu. Zatem analiza ARR S.A. w XYZ pod kątem organizacji uczącej się dostarczy cennych spostrzeżeń dotyczących zarządzania wiedzą i potencjału innowacyjnego w instytucjach publicznych, a także pozwoli na sformułowanie praktycznych rekomendacji usprawniających ich funkcjonowanie.

Proponowany spis treści

- Wstęp

Na DrugiPromotor.pl są wszystkie koncepcje. Tu jest Twój pomysł na pracę dyplomową.
Przejdź do koncepcji · Narzędzia AI

- Rozdział 1: Teoretyczne podstawy koncepcji organizacji uczącej się
  - 1.1. Ewolucja koncepcji zarządzania organizacjami w kontekście zmian rynkowych
  - 1.2. Definicje i kluczowe cechy organizacji uczącej się w ujęciu klasycznym i współczesnym
  - 1.3. Wybrane modele organizacji uczącej się (P. Senge, D. Garvin, A. DiBella, M. Nevis)
  - 1.4. Rola kultury organizacyjnej i przywództwa w procesie transformacji w organizację uczącą się
  - 1.5. Zasoby i procesy uczenia się w organizacji (uczenie indywidualne, grupowe, organizacyjne)
  - 1.6. Bariery i czynniki sukcesu we wdrażaniu koncepcji organizacji uczącej się
  - 1.7. Metody pomiaru i oceny poziomu uczenia się w organizacji
- Rozdział 2: Charakterystyka Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w XYZ oraz metodyka badań własnych
  - 2.1. Rola i znaczenie agencji rozwoju regionalnego w systemie wsparcia gospodarczego Polski
  - 2.2. Geneza, misja i cele Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w XYZ
  - 2.3. Struktura organizacyjna i zakres świadczonych usług przez ARR S.A. w XYZ
  - 2.4. Specyfika środowiska funkcjonowania i wyzwania stojące przed agencjami rozwoju regionalnego
  - 2.5. Cel i zakres badań własnych
  - 2.6. Metody i narzędzia badawcze (ankieta, wywiad, analiza dokumentów)
  - 2.7. Dobór próby badawczej i charakterystyka badanej grupy
  - 2.8. Etapy realizacji badań oraz identyfikacja ewentualnych ograniczeń
- Rozdział 3: Ocena Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w XYZ jako organizacji uczącej się na podstawie badań własnych
  - 3.1. Analiza percepcji pracowników i kadry zarządzającej w zakresie elementów organizacji uczącej się
  - 3.2. Ocena stopnia wspierania uczenia się przez kulturę organizacyjną ARR S.A. w XYZ
  - 3.3. Identyfikacja i analiza kanałów oraz narzędzi transferu wiedzy w badanej agencji

Na DrugiPromotor.pl są wszystkie koncepcje. Tu jest Twój pomysł na pracę dyplomową.
Przejdź do koncepcji · Narzędzia AI

- 3.4. Rola przywództwa i zaangażowania pracowników w procesach uczenia się
- 3.5. Analiza barier i czynników sprzyjających rozwojowi organizacji uczącej się w ARR S.A. w XYZ
- 3.6. Wnioski z badań własnych oraz identyfikacja obszarów wymagających usprawnień
- 3.7. Rekomendacje dotyczące dalszego rozwoju Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w XYZ jako organizacji uczącej się
- Zakończenie

Przykładowe fragmenty pracy

Przykład: 1.2. Definicje i kluczowe cechy organizacji uczącej się w ujęciu klasycznym i współczesnym

Koncepcja organizacji uczącej się (ang. learning organization) zyskała na znaczeniu w literaturze zarządzania w latach 90. XX wieku, choć jej korzenie sięgają wcześniejszych teorii systemów i uczenia się. Za jednego z prekursorów uważa się Petera Senge’a, który w swojej pracy „Piąta Dyscyplina” (1990) opisał organizację uczącą się jako miejsce, w którym ludzie nieustannie rozwijają swoje zdolności do tworzenia rezultatów, których naprawdę pragną, gdzie pielęgnowane są nowe, ekspansywne wzorce myślenia, gdzie swobodnie rozwijają się zbiorowe aspiracje i gdzie ludzie nieustannie uczą się, jak uczyć się razem. Inni badacze, tacy jak David Garvin, definiują organizację uczącą się jako „organizację sprawną w tworzeniu, pozyskiwaniu i transferze wiedzy oraz w modyfikowaniu swojego zachowania, aby odzwierciedlić nową wiedzę i spostrzeżenia”. Kluczowe cechy organizacji uczącej się obejmują: systemowe myślenie, mistrzostwo osobiste, modele mentalne, wspólną wizję oraz uczenie się zespołowe. Organizacje te charakteryzują się elastycznością, otwartością na zmiany, zdolnością do refleksji, eksperymentowania i ciągłego doskonalenia procesów oraz produktów. Ucząca się organizacja jest w stanie efektywnie reagować na dynamiczne otoczenie, budować przewagę konkurencyjną i zapewniać długoterminowy rozwój dzięki wewnętrznym mechanizmom adaptacyjnym i innowacyjnym.

Na DrugiPromotor.pl są wszystkie koncepcje. Tu jest Twój pomysł na pracę dyplomową.
Przejdź do koncepcji · Narzędzia AI

Przykład: 3.4. Rola przywództwa i zaangażowania pracowników w procesach uczenia się

Badania przeprowadzone w Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w XYZ wykazały, że rola przywództwa w procesach uczenia się jest postrzegana przez pracowników jako istotna, choć z różnym stopniem zaangażowania kadry zarządzającej. Około 65% ankietowanych pracowników uważa, że ich bezpośredni przełożeni aktywnie wspierają wymianę wiedzy i doświadczeń w zespołach, np. poprzez organizowanie regularnych spotkań warsztatowych czy delegowanie zadań rozwijających kompetencje. Z kolei tylko 40% respondentów twierdzi, że kierownictwo wyższego szczebla w wystarczającym stopniu komunikuje wspólną wizję rozwoju agencji, która mogłaby stanowić inspirację do zbiorowego uczenia się. W kwestii zaangażowania pracowników, analiza wyników ankiet oraz wywiadów wskazuje na wysoką motywację do indywidualnego rozwoju (78% pracowników deklaruje chęć podnoszenia kwalifikacji), jednak transfer wiedzy między działami napotyka na pewne bariery. Niejednolite praktyki dokumentowania projektów i brak zinstytucjonalizowanych platform do dzielenia się „lesson learned” ograniczają pełne wykorzystanie potencjału uczenia się organizacyjnego. Rekomenduje się wdrożenie programów mentoringowych i cross-funkcyjnych zespołów projektowych, co mogłoby znacząco wzmocnić zaangażowanie i efektywność uczenia się w całej organizacji.

Na DrugiPromotor.pl są wszystkie koncepcje. Tu jest Twój pomysł na pracę dyplomową.
Przejdź do koncepcji · Narzędzia AI

DrugiPromotor.pl – skuteczna pomoc w samodzielnym pisaniu pracy

Na DrugiPromotor.pl są wszystkie koncepcje. Nie szukaj dalej. Tu jest Twój pomysł na pracę dyplomową.

Przejdź do koncepcji · Narzędzia AI